



UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

Presenta: Isabel Guadalupe Cruz Gordillo.
Lic. en Psicología

Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO

Unidad 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Profesor: PAOLA JACQUELINE

ALBARRAN SANTOS

Actividad: Super Nota

05/12/2023

4.1 Relaciones diádicas.

CONCEPTO DE RELACIONES DIÁDICAS:

LA TEORÍA DIÁDICA O TAMBIÉN LLAMADO LIDERAZGO INDIVIDUALIZADO ES UN ENFOQUE DEL LIDERAZGO QUE INTENTA EXPLICAR POR QUÉ LOS LÍDERES VARÍAN SU COMPORTAMIENTO TENIENDO MÁS INFLUENCIA Y EFECTOS CON DISTINTOS SEGUIDORES.



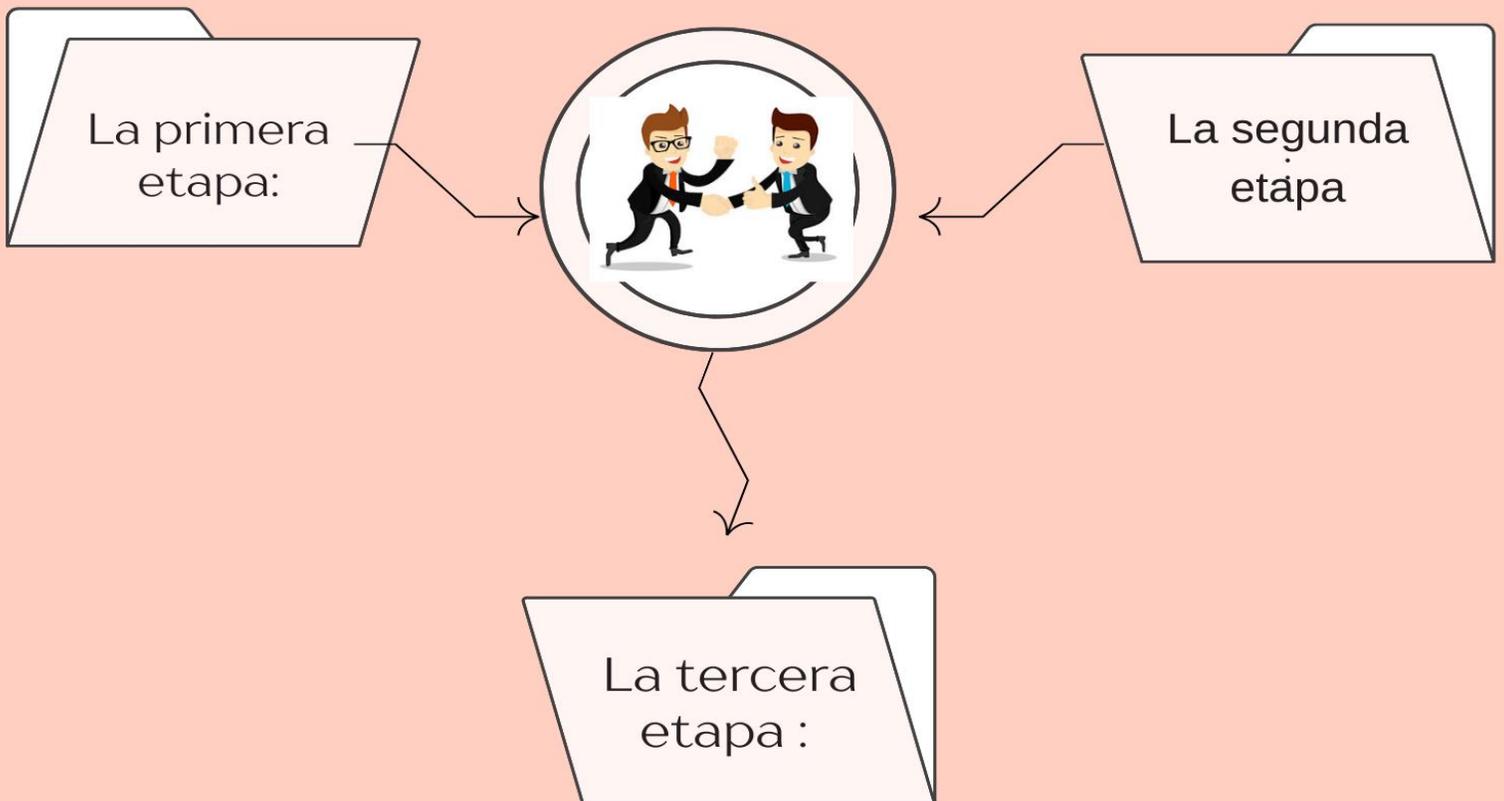
Sujeto ↔ Objeto

DIÁDICA

Centrada en los mecanismos
cognitivos del sujeto



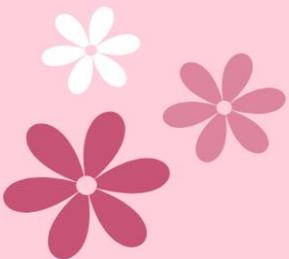
RELACIÓN DIÁDICA: ESTABLECE LAS DIFERENTES CONDUCTAS QUE MANTIENE EL LÍDER CON CADA INTEGRANTE DEL EQUIPO.





La primera etapa en la evolución :

ES LA ADQUISICIÓN DE CONCIENCIA DE QUE EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE UN LÍDER Y UN SEGUIDOR, MÁS QUE UN LÍDER ENTRE UN GRUPO DE SEGUIDORES.





La segunda etapa:



propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.



LA TERCERA ETAPA

Explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una díada.



Examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.



LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL

SU FORMULACIÓN, PLANEACIÓN E IMPLANTACIÓN

LA REALIZACIÓN DE UNA PROSPECCIÓN ASUME VARIABLES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS, CON EL FIN DE PLANTEAR REALIDADES FUTURAS QUE UNA EMPRESA O UNA INSTITUCIÓN PUEDEN AFRONTAR EN UN PERIODO DE TIEMPO DETERMINADO. ASÍ, SU OBJETIVO PRINCIPAL ES LA CONTEMPLACIÓN DE POSIBILIDADES FUTURAS.

4.2 EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES:

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, lo cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.



Estas relaciones interpersonales del líder/subordinado comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia.



LOS TIPOS DE CARACTERÍSTICAS DE CADA RELACIÓN QUE ESTABLECE EL LÍDER CON SUS SUBORDINADOS SE PUEDEN OBSERVAR EN LA SIGUIENTE FIGURA.

Miembros favoritos	Alejados del grupo
<ul style="list-style-type: none"> • Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas. • Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo. • Trata los errores como oportunidades para aprender. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas • Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados. • Critica o castiga los errores.
<ul style="list-style-type: none"> • Asigna a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado escoja su tarea. • A veces acepta la opinión del subordinado. • Elogia sus logros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asigna principalmente trabajos e rutina y vigila estrechamente a los empleados. • Por lo general impone sus propios puntos de vista. • Se concentra en áreas de mal desempeño.





4.3 El líder y la delegación

Delegación: proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.



Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.



¿QUIÉN Y POR QUÉ DELEGA? EL LÍDER QUE ESTÁ SATURADO DE TAREAS Y ACTIVIDADES QUE SON PRIORITARIAS Y VE EN LA DELEGACIÓN UN APOYO, PARA ENFOCAR SU ENERGÍA HACIA ACTIVIDADES MÁS IMPORTANTES Y QUE SON INDISPENSABLES REALIZAR.



¿A QUIÉN? AL SUBORDINADO QUE PUEDA REALIZAR, TENGA LA CAPACIDAD, EL TIEMPO Y LA ACTITUD DE PARTICIPAR.



TIPOS DE DELEGACIÓN

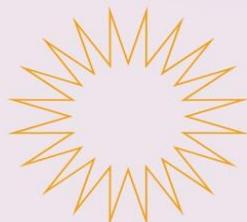
PERMANENTE: LA FUNCIÓN O ACTIVIDAD DELEGADA ES POR TIEMPO INDEFINIDO.

TEMPORAL: LA FUNCIÓN O ACTIVIDAD DELEGADA ES POR TIEMPO DETERMINADO.

PARCIAL: CUANDO NO SE DELEGA LA TOTALIDAD DE LA FUNCIÓN O ACTIVIDAD.

SINGULAR: LA DELEGACIÓN SE ASIGNA EN UNA SOLA PERSONA.

CONJUNTA: UNA FUNCIÓN O TAREA ES DELEGADA A DOS O MÁS PERSONAS.



VENTAJAS DE LA DELEGACIÓN

Tiempo: aumenta el tiempo del líder para enfocarse a otras actividades.



Desarrollo: fomenta las capacidades y crecimiento del subordinado.



Confianza: demuestra que puede confiar en sus subordinados.



Compromiso: se establecen lazos de responsabilidad.

Una de las responsabilidades del líder es el desarrollo de sus seguidores y el delegar tareas es una manera de impulsar la iniciativa, crecimiento, manejo de toma de decisiones y solución de problemas.

Cuando se tiene que realizar una tarea o función adicional se tendrá una mejor percepción y mayor experiencia.



Delegar tareas a un subordinado cuando no tiene la capacidad o el tiempo para realizarlas.



Cuando no responde la responsabilidad con la autoridad delegada.



**SE CONTROLE EN EXCESO AL SUBORDINADO.
NO DARLE NINGÚN SEGUIMIENTO A LA DELEGACIÓN.**